



社会保険労務士法人・行政書士事務所

オフィス・サポートNEWS

〒104-0032東京都中央区八丁堀1-3-2佐藤ビル4F

TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926

URL <http://www.officesup.com> E-mail info@officesup.com

第31号 2011年9月

発行責任者 鎌田勝典・沖利彦・山崎泉

時言

メンタル不全による長期休業者は5年間で倍増

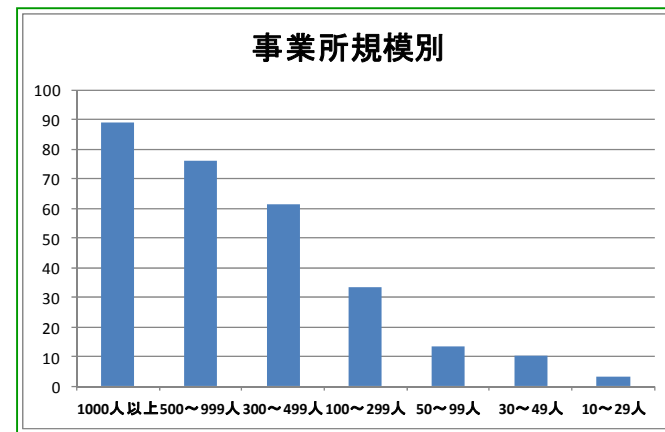
【平成22年労働安全衛生基本調査】

厚生労働省は9月1日、平成22年の労働安全衛生基本調査の結果を公表しました。中でも注目されるのはメンタルヘルスに関する状況の調査結果です。

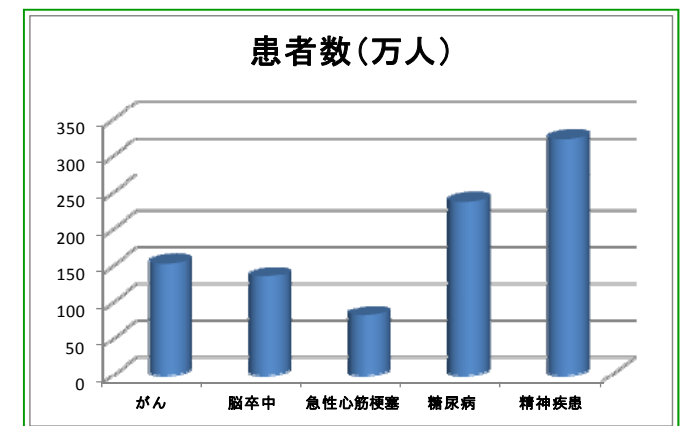
これによればメンタルヘルス上の理由により連続1ヵ月以上休業した労働者がいる事業所の割合は5.9%となり（平成17年の前回調査では2.6%）、退職した労働者がいる事業所の割合は2.8%、いずれかいる事業所の割合は7.3%となっています。グラフは、「いずれかいる」事業所の割合を従業員規模別に見たものです。1,000人以上規模では89.1%、100人から299人規模でも33.4%の企業で1ヵ月以上休業または退職が発生しています。

なお、連続1ヵ月以上休業し、その後職場復帰した労働者がいる事業所のうち、「明文化された職場復帰に関するルールがある」事業所は全体の21.6%。「明文化されていないがルールはある」事業所が21.5%、多くは「職場のルールはなく、その都度相談している」（56.7%）というのが現状のようで、体制整備の遅れが指摘されています。

【メンタルヘルスにより1ヵ月以上休業または退職した労働者がいる事業所の割合】



【5大疾病患者数（平成20年患者調査）】



今月号紹介

2面 労使トラブル110番 「入社時の健康診断書の提出」

3面 メンタルヘルスを考える 「安全配慮義務について②」

4面 「行政書士の事件簿」 「契約書面の記載不備とクーリング・オフの行使期間」

5面 年金相談の現場から 「厚生年金基金の請求について」

「税金おとな相談室」 税理士・関根忍先生の連載

6面 職場のQ&A 「雇用保険の基本手当受給に係る待期間について」 「となりの弁護士」 弁護士・原和良先生の連載

職場のQ&A

「雇用保険の基本手当受給に係る待期間について」

Q 退職者に「雇用保険の失業給付を実際にもらうことができるのはいつ頃になりますか。」と聞かれました。また、基本手当を受給するには、待期間があると聞きました。待期間とは何ですか。

A 基本手当などの失業給付の支給には、まず「待期」といって、支給対象にならない期間があります。受給資格者全員が対象で、その日数は受給資格決定日（最初にハローワークで求職の申し込みをした日）から7日間です。

したがって、退職者が早くハローワークで求職の申し込みをすることが、早く受給できることにつながります。会社は、退職日から10日以内に離職の手続きを行うようにして下さい。また、退職者が離職票をもらったら、すぐにハローワークで求職の申し込みをするように話して下さい。

待期は、受給期間に1回をもって足り、受給期間内に就職して新たな受給資格を取得することなく、再び失業した場合には、最初の離職後において既に待期を満了している者については再び要求されません。（行政手引51105）また、待期は、疾病又は負傷により職業に就くことができない状態であっても完成します。したがって、給付金の支給対象は、その待期が満了した日の翌日からになります。

〈受給説明会と初回認定日に出頭〉

また、この待期間が終わっても、すぐに受給できるわけではなく、その後、受給説明会と初回認定日（受給資格決定日から4週間後）にハローワークに出頭するという手順を踏まなければなりません。そして、初回の失業認定日に確かに失業しているという認定を受けて初めて、最初の支給（基本手当の場合、待期間を除く3週間分）を受けられることとなります。もっとも、失業給付金は金融機関への振込みになっていますから、実際に給付金を手にすることができるのは、受給資格決定日から約5週間後になります。

〈給付制限のある場合〉

このほか、離職理由によっては、待満了の翌日からさらに3か月間は支給対象とならない「給付制限」が付くことがあります。給付制限の付く人が最初の給付金を受給できるのは、受給資格決定日から約4か月後になります。以後は4週間ごとに失業の認定日があり、再就職先が決まるか、所定給付日数を受け終わるまで、このパターンを繰り返します。

となりの弁護士

パートナーズ法律事務所長

弁護士 原和良



「子どもたちへ」

1 お父さんが若かった頃、九州の田舎から上京し、東京で一人暮らしをするのは、冒険であり夢でした。今から約30年も昔のことです。

上京してたくさん経験をしました。楽しいことや、悲しいこと、つらいこともありました。そんな中で、お母さんと出会いあなたたちがこの世に誕生しました。

2 この30年で、世の中は誰も予想しないくらいに大きく変わりました。お父さんが、九州から東京へ出てくるよりも、もっと簡単に地球の裏側まで行くことができます。インターネットの普及は地球の裏側に住む人ともリアルタイムで会話をすることを可能にしました。

日本という国は、すばらしい国でもあり、また他の国と同様にたくさん課題をかかえています。欧米の人も、アフリカの人も、アジアの人もみんな幸せになりたいと思いがら必死で生きています。

社会が安定していた時代は、いい学校に入り、いい会社に就職することが、いい人生を送れることだという暗黙の了解が何となくありました。しかし、学歴や偏差値が何の役にも立たないことが今では常識になっていきます。

人の生命や人生に優劣はありません。人に優劣をつけたがる人は心の狭い、弱い人間です。気にせず自分の夢を追いかけましょう。

3 多数の人が考えていることが正しいとは限りません。常識は、時代とともに変化します。

今まで、常識だと思われていたことを疑い、自分の中にある「どうせ自分なんてこんなもの」という心の壁を打ち破り、夢を実現する勇氣を持つことが大事です。

お父さんの仕事場は、地球です。というわけで、今週はバンコクへ行ってきました。



入社時の健康診断書の提出

Q 社員採用の際にどうすれば健康な人材が採用できるのか悩んでいます。当社では、毎年4月下旬に定期健康診断を実施しており、4月に採用となった者の雇入時の健康診断はその際に実施しています。採用面接の際の健康診断書の提出は省略していましたが、このたび雇入時の健康診断で結核である者がいたことが判明しました。入社前に健康診断書を提出させることは就職差別に当たるから違法であるとの話を聞いたのですが、不適切なことですか。

A 先日、入社して2週間で脳梗塞のため就労中に倒れた従業員の話を聞きました。労務提供ができる健康体であるかどうかを確認することなく、採用してしまっただけです。入社時に健康診断書の提出がなく、雇入時の健康診断をする予定だった従業員です。健康診断書を提出させていれば、採用を見合わせた可能性があります。また、雇入時の健康診断を行っていただければ、就労中に倒れることはなかったはずですが。

企業にとって、健康な人を採用することは極めて重要なことです。勤務してからの健康診断では、万一結核その他の感染症に罹患していた場合、社員が感染源となってしまう、他の社員やお客様に感染症が蔓延してしまうリスクがあります。本人が病気にかかっていることを知らずに、深夜勤務等に配置し病状を悪化させるようなことは避ける必要があります。採用面接の際に、本人に同意を得て、健康診断書の提出と既往歴・予防接種状況等の申告を求めるといった方法です。なお、既往症については、労務提供や今後の健康管理に影響するおそれがあるものに限定する必要があります。

1 雇入時の健康診断

労働安全衛生法第66条1項には、事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、医師による健康診断を行わなければならないことが規定されています。厚生労働省は、雇入時の健康診断について、使用者が常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入社後の健康管理に役立てるために実施するものであり、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、応募者の採用可否を決定するために実施するものでもないとしています。したがって、採用選考時に健康診断を実施することは、就職差別につながらないよう、応募者の適性と能力を判断する上で真に必要なかどうか慎重に検討すべきであるとしています。

2 健康診断書の提出

企業には、経済活動の一環としての契約締結の自由があり、その営業のためにどのような者をどのような条件で雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由に行うことができます。健康診断は「労働者を雇い入れるときは」とあることから企業が社員を採用するかどうか判断するうえの資料となるばかりでなく、採用後は社員の健康管理の指針となるものです。角度を変えて言うと、本人の素因や体質等を調査することなく有害な業務に配置し、症状等を悪化させ重篤な結果を招いたときは企業の安全配慮義務違反ともなりかねません。

以上のようなことを考えると、入社後の健康診断実施では間に合わないことがありますので、入社前に健康診断書の提出を求め、既往歴や予防接種実施状況の申告を求めます。たとえば、感染症等(結核を含む)に罹患している者とその状況を知らずに業務につけた場合、他の社員やお客様への感染が予想されます。営業所等の事業場が感染源となるような事態は使用者として避けなければなりません。採用が決まった際には、はしか等の病歴や予防接種実施状況によっては、必要な予防接種を実施しておくことが感染症による就業制限や就業禁止の事態を防止することになります。

但し、HIVや肝炎等に関する情報は社会的誤解偏見をもたらす情報であり、業務上特別の必要がない限りは、使用者は取得してはなりません。採用面接時に健康診断書や既往歴の申告を求めるとはあっても、企業としてなぜ提出を求めるとかを応募者が理解できるように説明し、理解を得て実施することが必要です。なお、健康情報の取得にあたっては、プライバシー保護に十分な配慮が必要です。

雇入時の健康診断については、入社時に直前3カ月以内の医師による健康診断結果報告書を提出したときは、省略が可能です。

□判例等

・応募者に対する健康診断を行うことは、予定される労務提供の内容に応じて、その必要性が肯定されたとした例(平15.6.20東京地裁・金融公庫B型肝炎検査事件)

B型肝炎ウイルスに感染していることを理由としてなされた内定取消に関する事件です。判決では「企業には、経済活動の一環として、その営業のために労働者を雇用する採用の自由が保障されているから、採否の判断の資料を得るためには、応募者に対する調査を行う自由が保障されている」「そして、労働契約は労働者に対し一定の労務提供を求めものであるから、企業が採用にあたり、労務提供を行って得る一定の身体的条件、能力を有するかを確認する目的で、応募者に対する健康診断を行うことは、予定される労務提供の内容に応じて、その必要性を肯定される」としました。

ただし、金融機関の業務に照らすと、応募者の能力や適正を判断するために、B型肝炎ウイルスについて検査すべき必要性は認められず、仮に必要性が肯定できるとしても本人の同意を得ずに検査をすることは許されず、検査を行った行為がプライバシーの侵害に該当するとし、会社は損害賠償150万円の支払を求められました。



＜厚生年金基金の請求について＞

Q 私は過去に厚生年金基金に加入していた期間があります。その会社には8年間勤務しており、退職した際に脱退一時金を受け取りました。脱退一時金を受給していると、厚生年金基金に加入していた期間については老齢年金の金額には反映されないのでしょうか？

A 厚生年金基金(以下、基金とする)は、1つの企業、あるいは系列企業や同種の企業ごとに設立される特別法人で、基金ごとに独自の規約を作って運営されています。

基金は、基金ごとに定められた免除保険料部分を国に代わって運用し、将来の給付も国に代わって行います。その部分を「代行部分」と言います。

代行部分の給付に際しては「プラスアルファ部分」と呼ばれる基金独自の上乗せ給付(老齢厚生年金の給付水準を上回る部分を指す)を行うことになっています。

さて、基金の加入期間が10年(基金によっては15年)未満の場合、基金加入期間分の年金支給義務は「企業年金連合会(以下、連合会とする)」に引き継がれます。

年金支給義務の引継ぎに伴い、将来の年金支給に充てる資産も基金から連合会に引き継がれますが、脱退一時金を受け取るかどうかにより、引き継がれる部分が異なります。

退職時に脱退一時金を受け取らなかった場合には、資産の全てが連合会へ引き継がれ、将来はプラスアルファ部分を含んだ代行部分を受け取ることになります。

退職時に脱退一時金を受け取った場合は、プラスアルファ部分が減額された資産が連合会へ引き継がれ、将来はプラスアルファ部分を含まない年金を受け取ることになります。

よって、あなたの場合は、基金加入期間についてはプラスアルファ部分を含まない年金、つまり基金に加入しなかった場合に受給できる老齢厚生年金相当額が、連合会から受けられます。

なお、あなたの基金加入期間の年金の請求先は、連合会になりますのでご注意ください。

黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第31回)

■「雇用か? 外注か?」(その1)

黒子「会社の人件費がかかりすぎだな。」
 グレ子「残業代が多いみたいですね。」
 黒子「残業があると、夜食とかも会社持ちか?」
 グレ子「就業規則に「かつ丼」相当の規定があります。」
 黒子「でも、飯食って帰ったやつもいるぞ?」
 グレ子「いっそ、アウトソーシングでもしますか?」

さて、不景気に政治不安と、混迷の一途をたどる日本経済ですが、売上が見込めない以上、経費を削減する必要がありますね。でも、もうすでに景気の底冷えは長期化し、もうこれ以上経費をカットできないとなると、残念ながら「効率化」の名のもとに「人員削減」をせざるを得ない会社さんも多いかと思えます。

そこで注目されるのが、「アウトソーシング(外注)」です。最近では法務局や税務署など、役所においても一般

税理士 関根 忍



事務手続きをアウトソーシングして、採算性を向上させるケースが増えてきています。

もっともこの場合は、今までの「固定的」で「非効率的」とは言わないまでも「非現実的」な雇用が、政府や地方公共団体で行われていたという、悲しい事実を証明してしまう結果となりましたが…。

さて、私企業たる中小企業が「人的資源」のアウトソーシングに踏み切った場合、税務的には何がかわるのでしょうか?

一番大きなものは、「消費税」の仮払部分でしょう。「人件費」ではなく「業務委託」ですから、「対価を得て(払って)行う(受ける)資産の譲渡・役務の提供」ですから、仮払消費税が発生します。(つづく)

□編集後記——首都圏各駅では、毎日のように節電の呼びかけとともに、飛び込み自殺等による電車遅延が電光告知されます。無常の日常とも言える風景です。自殺の原因には、「健康」「経済生活」「家庭」「勤務」を問題とするものが多いとのこと(警察庁2011・3)。その経過には、有職者は配置転換・転職から、失職者は失業・生活苦から、そ

れぞれうつ病になるものが多いという(厚生労働省・自殺うつ病対策チーム)。これに立ち向かうためには、「人の生命や人生に優劣はありません」(『となりの弁護士』)と言うように、一人ひとりの違いを思いやる勇気と見識が今求められている、そういう風にも聞こえてきます。何かときびしく見える時節柄、ご自愛のほどを。()